

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT ESTEH INDONESIA MAKMUR DI
JAKARTA



DIAJUKAN OLEH: NAMA :
JASON FEBRIANTO NPM :
115190273

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2022

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT ESTEH INDONESIA MAKMUR DI
JAKARTA



DIAJUKAN OLEH: NAMA :
JASON FEBRIANTO NPM :
115190273

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Jason Febrianto
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190273
Program Studi : SI/ MANAJEMEN
Alamat :
Telp:
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 09 Januari 2023

Jason Febrianto

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JASON FEBRIANTO
NPM : 115190273
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
ESTEH INDONESIA MAKMUR DI
JAKARTA

Jakarta, 18 Desember 2022

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JASON FEBRIANTO
NPM : 115190273
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
ESTEH INDONESIA MAKMUR DI
JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim Penguji yang terdiri atas :

1. Dosen Penguji : Louis Utama, S. E., M. M.
2. Dosen Penguji : Mei Ie, S. E., M. M.

Jakarta, 26 Januari 2023

Pembimbing



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) JASON FEBRIANTO 115190273

(B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ESTEH INDONESIA MAKMUR IN JAKARTA*

(C) *XVI + 61 Pages, 21 Tables, 2 Pictures, 8 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to examine the effect of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at PT Esteh Indonesia Makmur in Jakarta. This study examines employee at PT Esteh Indonesia Makmur. The number of samples used was 65 respondents using a non-probability sampling technique with a purposive sampling approach. This research is a quantitative study with data collection methods using the online google form and data analysis using SEM (Structural Equation Modeling) with the help of SmartPLS 3 software. The results of this study indicate that leadership style has an influence on employee performance at PT Esteh Indonesia Makmur in Jakarta. Motivation and work discipline has no influence on employee performance at PT Esteh Indonesia Makmur in Jakarta*

(F) *Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

(G) *References: 27 (1985-2022)*

(H) *Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.*

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) JASON FEBRIANTO 115190273

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ESTEH INDONESIA
MAKMUR DI JAKARTA

(C) XVI + 61 Halaman, 21 Tabel, 2 Gambar, 8 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta. Penelitian ini meneliti karyawan di PT Esteh Indonesia Makmur. Jumlah sampel yang digunakan adalah 65 responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan *google form online* dan analisis data menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan *software SmarPLS 3*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta. Motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta

(F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

(G) Daftar Acuan: 27 (1985-2022)

Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

HALAMAN MOTTO

*Anything is possible.
Show everyone that if you pursue your dreams,
They can come true no matter what.
That is what I want to do*

~Martin Garrix

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan untuk keluarga, saudara, dan teman-teman
yang saya cintai.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ESTEH INDONESIA MAKMUR DI JAKARTA”.

Pengajuan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara 2022.

Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah memberikan dorongan, bimbingan, arahan, motivasi serta doa, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, adik dan saudara saya yang telah memberikan dukungan, semangat, doa dan motivasi selama pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmojo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dari Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara dan Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu, memberikan pengarahn, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dari Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanegara.
6. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.

7. Teman-teman bimbingan seperjuangan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya untuk memperbaiki skripsi ini akan sangat membantu bagi penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 18 Desember 2022

Jason Febrianto

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1) Latar Belakang Masalah.....	1
2) Identifikasi Masalah.....	4
3) Batasan Masalah	4
4) Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat	5
1) Tujuan	5
2) Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	8

1) Kinerja karyawan.....	8
2) Gaya Kepemimpinan.....	9
3) Motivasi.....	9
4) Disiplin kerja	10
C. Kaitan antara Variabel-variabel.....	11
1) Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan	11
2) Motivasi dengan Kinerja karyawan	11
3) Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan.....	12
D. Penelitian Terdahulu	13
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	16
1) Kerangka Pemikiran.....	16
2) Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Desain Penelitian	18
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	18
1) Populasi	18
2) Teknik Pemilihan Sampel	19
3) Ukuran Sampel	19
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	19
1) Variabel Dependen.....	19
2) Variabel Independen	21
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	27
1) Analisis Validitas	27
2) Analisis Reliabilitas	28
E. Analisis Data	28
1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)	28
2) Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	28
3) Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	29

4) Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	29
5) Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Deskripsi Subjek Penelitian	31
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	31
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	32
1) Gaya kepemimpinan	32
2) Motivasi.....	34
3) Disiplin kerja	35
4) Kinerja karyawan.....	36
C. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	37
1) Analisis Validitas	37
2) Analisis Reliabilitas	43
D. Hasil Analisis Data	44
1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44
2) Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	45
3) Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	46
4) Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	47
5) Uji Hipotesis	48
E. Pembahasan.....	50
1) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan	51
2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.....	52
3) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	53
BAB V PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Keterbatasan dan Saran.....	54
1) Keterbatasan	54

2) Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	17
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	40

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Table 3.1 Operasional Variabel Kinerja karyawan	20
Table 3.2 Operasional Variabel Gaya kepemimpinan.....	22
Table 3.3 Operasional Variabel Motivasi.....	24
Table 3.4 Operational Variabel Disiplin kerja.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	31
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Gaya kepemimpinan.....	32
Tabel 4.4 Tanggapan Respiden Mengenai Motivasi.....	34
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja.....	35
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan	36
Tabel 4.7 Nilai <i>Outer Loadings</i>	38
Tabel 4.8 Hasil Nilai AVE.....	40
Tabel 4.9 Nilai <i>Cross Loadings</i>	41
Tabel 4.10 Nilai <i>Fornell-Larcker</i>	43
Tabel 4.11 Hasil Analisis Reliabilitas	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	45
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	46
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis.....	48
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jawaban Kuesioner	61
Lampiran 2 Hasil <i>Outer Loadings</i>	63
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	64
Lampiran 4 Hasil <i>Cross Loadings</i>	64
Lampiran 5 Hasil <i>Fornell-larcker</i>	65
Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Lampiran 7 Hasil <i>Bootstrapping</i>	66
Lampiran 8 Hasil <i>Blindfolding</i>	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1) Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan total penduduk sekitar 275,75 juta jiwa. Tidak hanya kaya dengan sumber daya manusia, Indonesia juga merupakan negara dengan kekayaan sumber daya alam yang melimpah. Hal ini membuat banyak pengusaha dan investor merasa tertarik untuk memiliki bisnis di Indonesia. Sehingga, daya saing dalam dunia kerja akan semakin bertambah dan ketat.

Menurut (Arisanti *et al.*, 2019) dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, salah satu faktornya adalah kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Manajemen perlu menentukan kualitas dari sumber daya manusia yang akan dipekerjakan dalam organisasi yang dipimpinnya agar sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Tusholihah *et al.*, 2019). Setiap individu maupun manajemen harus berlomba-lomba untuk menghasilkan kualitas kinerja yang terbaik agar perusahaan tetap bertahan berkembang.

Menurut (A. Merchant & A. Van der Stede, 2017), sistem pengendalian manajemen perlu diterapkan agar pemenuhan tujuan organisasi bisa lebih terarah dan tertata. Hal tersebut diperlukan untuk meminimalisir segala kemungkinan buruk yang bisa terjadi pada perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan agar semakin maju. Jika pengendalian tidak dilakukan maka perusahaan atau organisasi yang dipimpin bisa mengalami kerugian atau bahkan rusaknya citra dan kebangkrutan.

(Pawirosumarto *et al.*, 2017) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari perilaku atau tindakan kerja karyawan dalam

memberikan kontribusi kepada perusahaan (Farisi *et al.*, 2020). Menurut (Erri *et al.*, 2021), karyawan merupakan aset bagi perusahaan dan perusahaan akan terus maju bila kerjasama antara manajer dan karyawan perusahaan baik. Karena penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu menentukan tolak ukur yang tepat dan sesuai dengan tujuan perusahaan agar bisa memaksimalkan penilaian dan evaluasi bagi manajemen (Priharti & Nefridiany, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses dari seorang pemimpin untuk berupaya mempengaruhi dan mengajak orang lain yaitu bawahannya untuk melakukan apa yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan tertentu (Erri *et al.*, 2021). Pemimpin yang baik harus mempertimbangkan dan mengevaluasi gaya kepemimpinannya agar tepat sasaran dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang dipimpinnya (Jaya *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana kesuksesan dari seorang pemimpin dilihat dari kemampuannya dalam mempengaruhi perilaku orang yang dipimpinnya (Kurniawan, 2018).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (*motivation*). Motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang baik dari internal maupun eksternal yang memancing dikeluarkannya kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin (Arisanti *et al.*, 2019). Umumnya motivasi seseorang timbul dikarenakan adanya tujuan, harapan, dan kebutuhan yang belum berhasil dicapai (Nguyen *et al.*, 2020). Hal tersebut melatar belakangi seorang karyawan untuk memiliki motivasi melakukan yang terbaik untuk perihal pekerjaannya agar bisa mendapatkan haknya demi memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga, pemimpin perlu membangun motivasi karyawan agar bisa memaksimalkan gairah kerja karyawan demi hasil kerja yang lebih baik.

Faktor lain yaitu disiplin kerja merupakan sikap hormat dan patuh karyawan kepada peraturan perusahaan (Farisi *et al.*, 2020). Disiplin yang

tinggi menandakan adanya tanggung jawab yang dimiliki seseorang atas segala hal yang sudah menjadi kewajiban dan tugasnya (Attamimi *et al.*, 2022). Dengan tanggung jawab yang tinggi, maka karyawan akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menganggap mencapai tujuan perusahaan adalah suatu kewajiban dari dirinya. Dengan adanya disiplin kerja juga membantu manajemen dalam mengarahkan pengaturan dan menjaga perusahaan.

Pada bulan Juli 2022 terdapat fenomena dimana adanya perselisihan yang terjadi antara pelanggan dan pekerja PT Esteh Indonesia Makmur. Peristiwa tersebut menjadi sorotan masyarakat dan ramai diperbincangkan di media sosial. Perselisihan tersebut membuat pelanggan kecewa dengan pelayanan yang diberikan salah satu karyawan PT Esteh Indonesia Makmur dikarenakan karyawan mengatakan kata-kata yang kurang sopan karena emosi. Selain itu, ada beberapa keluhan pelanggan yang mengatakan kurang puasnya dengan kinerja karyawan dalam melayani pembeli. Hal tersebut menarik peneliti untuk membahas bagaimana kondisi kinerja karyawan yang ada di PT Esteh Indonesia Makmur.

PT Esteh Indonesia Makmur merupakan perusahaan dibidang *food and beverage* yang berdiri sejak 2018 dan memiliki *store* sebanyak 653 diseluruh Indonesia. Perusahaan tersebut memiliki visi menjadi menjadi *market leader* perusahaan waralaba F&B yang menghasilkan pengusaha indonesia berkualitas melalui media pengembangan dan pembelajaran berbasis teknologi. Misinya adalah menghasilkan merk waralaba yang berkualitas, terjangkau & disukai, menunjang terwujudnya lingkungan belajar yang baik sehingga bisa bermanfaat bagi karyawan, klien dan masyarakat, dan menciptakan ribuan *outlet* dan pengusaha yang berkualitas. PT Esteh Indonesia Makmur juga menyediakan *franchise*.

Dikarenakan adanya beberapa keluhan dan kasus yang terjadi belum lama ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam bagaimana kinerja karyawan di PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta dengan menggunakan faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan

uraian fenomena yang ada, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta”

2) Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, peneliti berhasil mengidentifikasi masalah yang layak untuk diteliti lebih dalam dan ditemukan jawabannya. Maka, berikut ini adalah beberapa masalah yang diidentifikasi oleh peneliti:

- a. Perlu adanya evaluasi manajemen PT Esteh Indonesia Makmur dalam mengelola kinerja karyawannya.
- b. Terdapat motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik pada karyawan PT Esteh Indonesia Makmur.
- c. Kurang optimalnya gaya kepemimpinan yang ada dalam mengarahkan karyawannya yang tercermin dengan adanya beberapa keluhan di media sosial.

3) Batasan Masalah

Agar penelitian masalah lebih fokus dan bisa dibahas lebih spesifik, maka peneliti memutuskan untuk memberikan Batasan masalah dalam penelitian yang diantaranya adalah:

- a. Subjek penelitian dari penelitian ini adalah karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta.
- b. Objek penelitiannya adalah terdiri dari 3 variabel independen (X) dan 1 variabel dependen (Y). Variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan, variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan.

4) Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur?

B. Tujuan dan Manfaat

1) Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur.

2) Manfaat

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, berikut beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini diantaranya:

- a. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah referensi wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktisi

Peneliti mengharapkan penelitian ini bisa menjadikan bahan pertimbangan bagi PT Esteh Indonesia Makmur maupun perusahaan lainnya dalam rangka meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan perusahaan masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Merchant, K., & A. Van der Stede, W. (2017). *MANAGEMENT CONTROL SYSTEMS (Vol. 4)*.
- Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. *Action Control*, 11–39. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Attamimi, Y., Lamba, R. A., & Kuddy, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2561. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6249>
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Gaya kepemimpinan, Motivasi, and Disiplin kerja against Kinerja karyawan in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.47747/ijbmer.v2i1.199>
- Erri, D., Ajeng, L., & Asymar Hasta. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mazler Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Fandi, F., Husniati, R., & Pinem, D. B. (2022). Pengaruh Job Satisfaction, Motivasi and Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian pada masa Pandemi Covid-19. *Jurnal*

- Ilmiah Ilmu Magister*, 1(1), 77–89.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(2020), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand theory : 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi)*. Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan*, 15(1), 33–48. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>
- Mokodompit, M. Z., Pangemanan, S. S., & Pandowo, M. (2016).). INFLUENCE OF GAYA KEPEMIMPINAN, WORK MOTIVASI AND DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE CV SUMBER REJEKI. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Kinerja karyawan: Motivasi, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017a). The effect of work environment, gaya kepemimpinan, and organizational culture towards job

- satisfaction and its implication towards kinerja karyawan in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017b). Factors affecting kinerja karyawan of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Priharti, D. V., & Nefridiany, F. (2019). Pengaruh Motivasi kerja loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. *KOLEGIAL*, 211–227.
- Saputro, V., & Melinda, T. (2021). The Effect of Leadership, Motivasi, and Discipline On Kinerja karyawan in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.37715/rmbe.v1i1.1945>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business: A skill building approach. In *Long Range Planning* (Vol. 26, Issue 2). John Wiley & Sons. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(93\)90168-f](https://doi.org/10.1016/0024-6301(93)90168-f)
- Sujatmiko, W. A., & Realize, R. (2018). Effect of Motivasi and Discipline on Employees Performance of Pt. Cipta Catur Mahkota. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(3), 244–252. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.96>
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mmw Di Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 13. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i2.100>
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2).
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Widyalo, W., Rismayadi, B., & Anggela, F. P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Management Office Resinda
Park Mall Karawang. *Buana Ilmu*, 4(1), 169–173.
<https://doi.org/10.36805/bi.v4i1.1044>

